

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Georg Aichholzer, Lorenz Lassnigg, Gerd Schienstock

Struktur und Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer
Qualifizierungsprogramme in Österreich

19. Jg./1986

2

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttlar, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de; (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de; (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de; Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Struktur und Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Qualifizierungsprogramme in Österreich

Georg Aichholzer, Lorenz Lassnigg, Gerd Schienstock*)

Der Beitrag beschäftigt sich mit dem arbeitsmarktpolitischen Einsatz beruflicher Qualifizierungsmaßnahmen in außerbetrieblichen Einrichtungen in Österreich. Dieses zentrale arbeitsmarktpolitische Instrument diente bis weit in die zweite Hälfte der siebziger Jahre der Funktion der Aufstiegsförderung. Mit der Verschlechterung der Arbeitsmarktlage schob sich die Beschäftigungssicherung als neue Funktionsbestimmung zunehmend in den Vordergrund. Die wachsende Ausrichtung auf Zielgruppen mit besonderen Arbeitsmarktp Problemen und der steigende Anteil von Auftragsmaßnahmen sind Ausdruck dieses Wandels.

Im Rahmen einer repräsentativen längerfristigen Verbleibsanalyse werden personenbezogene Wirkungen der Teilnahme an derartigen Fördermaßnahmen vorgestellt. Ausgehend von den Zielsetzungen, die durch das Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) und entsprechende Durchführungsbestimmungen definiert sind, steht als objektiver Wirkungsindikator die Veränderung der Arbeitsmarktposition (Erwerbsstatus und Stabilität der Berufskarriere) im Vordergrund. Außerdem wird das subjektive Urteil der Teilnehmer zu verschiedenen Aspekten der Schulung und ihrer Wirkungen erhoben. Auf der Basis subjektiver und objektiver Befunde werden mehrdimensionale Erfolgsmuster ermittelt. Unterschiede in der Wirksamkeit der Schulungsmaßnahme für verschiedene Personengruppen und Kurstypen stellen einen zentralen Untersuchungsaspekt dar. Außerdem wird abzuschätzen versucht, inwieweit die Ergebnisse der Wirkungsanalyse von bestimmten Rahmenbedingungen beeinflusst werden.

Die wichtigsten Ergebnisse sind:

- Beschäftigungslose und von Arbeitslosigkeit unmittelbar bedrohte Personen als zentrale Zielgruppe stellten nur knapp 50% der Teilnehmer.
- Hinsichtlich der Integration von Arbeitslosen erwiesen sich die Schulungsmaßnahmen als besonders wirkungsvoll, während die Stabilisierung von gefährdeten und insbesondere von saisonalen Beschäftigungsverhältnissen weniger erfolgreich verlief.
- Die subjektive Bewertung des Kursbesuchs insgesamt fiel bei fast zwei Drittel der Geschulten positiv aus. Hervorzuheben ist die Bedeutung der Maßnahme als Einstiegshilfe in ein Beschäftigungsverhältnis.
- Eine gruppenspezifische Auswertung läßt erkennen, daß vor allem weibliche und ältere Schulungsabsolventen, Teilnehmer mit Pflichtschulabschluß als Ausgangsqualifikation und Abgänger aus höheren Schulen Vorteile für die Entwicklung ihrer Erwerbskarriere erzielen konnten. Von den Kurstypen erwiesen sich jene mit staatlich anerkannten Abschlüssen und über viermonatiger Dauer als besonders vorteilhaft.
- Eine gewisse Verzerrung der Maßnahmeneffekte ist einerseits dadurch gegeben, daß die Beschäftigung in Großbetrieben im Anschluß an den Kursbesuch günstigere Stabilitätsvoraussetzungen bietet; andererseits beeinträchtigen einschneidende Lebensereignisse die Wirkung der Schulungsmaßnahme für die Erwerbskarriere.

Gliederung

1. Einleitung
 - 1.1 Qualifizierungsförderung in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik
 - 1.2 Zur Arbeitsmarktentwicklung im Untersuchungszeitraum
 - 1.3 Anlage der Studie
2. Allgemeine Ergebnisse
 - 2.1 Maßnahmenstruktur
 - 2.2 Zielgruppenreichung
 - 2.3 Generelle Beschäftigungseffekte
3. Längerfristige Auswirkungen auf die Erwerbsbiographie der Teilnehmer
 - 3.1 Objektive Wirkungsanalyse
 - 3.2 Subjektive Wirkungsanalyse
 - 3.3 Komplexe Erfolgsmuster
 - 3.4 Einfluß unterschiedlicher Rahmenbedingungen
4. Zusammenfassung

*) Die Autoren sind Mitarbeiter des Instituts für Höhere Studien in Wien. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

1. Einleitung

1.1 Qualifikationsförderung in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik

Ähnlich wie in Schweden oder in der Bundesrepublik Deutschland fand Ende der sechziger Jahre das Leitbild einer aktiven Arbeitsmarktpolitik auch in Österreich seinen Niederschlag in der Ausarbeitung eines entsprechenden Arbeitsmarktförderungsgesetzes.¹⁾ Auch wenn selektiven Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik in Österreich nicht der Stellenwert im Rahmen der Beschäftigungspolitik zukommt wie in der Bundesrepublik Deutschland oder gar in Schweden, so haben sie doch im wirtschaftspolitischen Gesamtkonzept eine wichtige Unterstützungsfunktion.²⁾ Bei einer vergleichsweise „passiv strukturierten“ Politikausrichtung erreichten die Aufwendungen für die aktive Komponente in den letzten 10 Jahren nie mehr als 15% der arbeitsmarktpolitischen Gesamtausgaben bzw. kaum mehr als 0,1% des Bruttoinlandsprodukts. Der antizyklische Einsatz des Förderinstrumentariums kommt in den Ausgabensteigerungen deutlich zum Ausdruck, die mit Beginn des Einbruchs der Vollbeschäftigung getätigt wurden: zwischen 1980 und 1983 hat sich ihr Volumen auf rund 2,3 Mrd. öS verdreifacht.³⁾

Die Förderung von beruflicher Weiterbildung („Arbeitsmarktausbildung“) spielte – neben Lehrlingsförderung und Maßnahmen zur Berufsvorbereitung – innerhalb des Instrumentariums der aktiven Arbeitsmarktpolitik bis 1981 eine absolut dominierende Rolle. Bereits Mitte der siebziger Jahre setzte aber allmählich eine von Rezessionserscheinungen diktierte Umorientierung von der Arbeitskräftebeschaf-

fung und Aufstiegsförderung zur Beschäftigungssicherung ein; zugleich wurde die Ausbildungsförderung durch „Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen“ in ihrer Bedeutung abgelöst.⁴⁾ Im Zuge dieser Entwicklung hat sich das Verhältnis der Aufwendungen für die beiden Hauptinstrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik umgekehrt: Während 1978 für Arbeitsmarktausbildung noch doppelt so viel ausgegeben wurde wie für Arbeitsbeschaffung, betrugen 1984 die Ausgaben für Arbeitsbeschaffung bereits fast das Dreifache der Ausgaben für Arbeitsmarktausbildung. In personeller Hinsicht verblieb das Fördervolumen für Weiterbildung jedoch in den letzten Jahren im wesentlichen in unveränderter Größenordnung.

Die arbeitsmarktpolitische Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen erfolgt überwiegend im Rahmen von kursmäßig organisierter Ausbildung in besonderen Einrichtungen. Der Besuch von Weiterbildungskursen wird dabei in zwei verschiedenen Formen gefördert: Einerseits in Form von „Auftragsmaßnahmen“; hierbei wird das Kursangebot von der Arbeitsmarktverwaltung finanziert und in deren Auftrag von verschiedenen Ausbildungsinstitutionen (in geringerem Umfang auch von Betrieben, die über entsprechende Einrichtungen verfügen) durchgeführt. Andererseits kann auch die Teilnahme an frei veranstalteten Fortbildungskursen der beruflichen Erwachsenenbildung durch Übernahme der Kurskosten unterstützt werden. Neben den kursmäßigen Lehrgängen vollzieht sich die berufliche Bildung auf Basis des Arbeitsmarktförderungsgesetzes – allerdings zum kleineren Teil – in Form von betrieblichen Schulungen; gemessen an der Teilnehmerzahl macht ihr Anteil seit 1978 relativ kontinuierlich etwa 30% aus. Während die Auftragsmaßnahmen und die individuelle Förderung im Jahre 1978 noch etwa das gleiche Gewicht hatten, hat sich die Relation seither sehr stark zugunsten der Auftragsmaßnahmen verschoben: 1984 entfielen auf diese nahezu 60% aller in Qualifizierungsmaßnahmen Geförderten; die Förderung individueller Teilnahme ist dagegen auf 13% zurückgegangen.⁵⁾

1.2 Zur Arbeitsmarktentwicklung im Untersuchungszeitraum (1978-1983)

Obwohl in den Jahren 1978 bis 1983 das Arbeitskräfteangebot in geringerem Umfang zunahm als in den fünf Jahren zuvor bei günstigerer Arbeitsmarktentwicklung, fällt in diese Periode der Verlust der Vollbeschäftigung in Österreich. Der schärfste Einbruch am Arbeitsmarkt vollzog sich im Jahre 1981. Zwischen 1978 und 1983 kam es zu einer durchschnittlichen jährlichen Abnahme der unselbständig Beschäftigten im Ausmaß von 0,2%, was einerseits auf einen niedrigeren Expansionspfad der österreichischen Wirtschaft, andererseits auf ein beschleunigtes Produktivitätswachstum zurückging.⁶⁾ Die Arbeitslosenrate stieg von 2,1% im Jahre 1978 auf 4,5% im Jahre 1983 und erreichte 1985 im Jahresdurchschnitt 4,8%. Zugleich mit dem Niveauanstieg der Arbeitslosigkeit veränderte sich auch deren Struktur. Waren seit dem scharfen Arbeitsmarkteinbruch 1981 laut Meldestatistik vor allem Männer von Arbeitslosigkeit betroffen (ihre Arbeitslosenrate lag stets über jener der Frauen), so sind absolut auch weibliche Arbeitskräfte in stark zunehmendem Umfang mit Beschäftigungsproblemen konfrontiert. Zu einer zweiten Problemgruppe sind mittlerweile die Jugendlichen (15- bis 25jährige) geworden. Ihr Anteil an den Arbeitslosen hat sich bis zum Jahre 1984 auf fast 30% erhöht. Mit der angedeuteten Strukturierung der Arbeitslosigkeit ist auch die Anzahl der Langzeitarbeitslosen (über

¹⁾ Vgl. Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) BGBl. Nr. 31/1969; zur Entstehungsgeschichte: Danimann, F., G. Steinbach, Arbeitsmarktförderungsgesetz, Wien 1972.

²⁾ Zur Information über Ausrichtung, Instrumentarium und Entwicklung der österreichischen Arbeitsmarktpolitik Wösendorfer, J., Beurteilungskriterien für das Arbeitsmarktförderungsgesetz, Linz 1980; Butschek, F. (Hrsg.), Die ökonomischen Aspekte der Arbeitsmarktpolitik, Wien 1975; Gehmacher, E. (Hrsg.), Die außerökonomischen Aspekte der Arbeitsmarktpolitik, Wien 1979; Aichholzer, G., Arbeitsmarktpolitik in Österreich. Zum Verhältnis von Eingliederungs- und Ausgliederungsstrategien, in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 7. Jg., Heft 3,4/1982, S. 69-80. Außerdem das dem Schwerpunktthema Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in Österreich gewidmete Heft 3 der Österreichischen Zeitschrift für Politikwissenschaft, 1984.

³⁾ Vgl. Aichholzer, G., L. Lassnigg, G. Schienstock, Staatlich geförderte Qualifizierungsprogramme: Ein Mittel gegen Arbeitslosigkeit? in: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft, Heft 3/1984, S. 303-314; Bruche, G., Die Administration arbeitsmarktpolitischer Programme. Ein internationaler Vergleich, IIM-LMP-Paper 83-10, Wissenschaftszentrum Berlin 1983, S. 62 ff.; sowie die jährlichen Programmbudgets des Bundesministeriums für soziale Verwaltung.

⁴⁾ Dazu gehören seit langem saisonale beschäftigungserhaltende Maßnahmen für die Bauwirtschaft, sowie „kurzfristige“ (Auffangschulungen und Kurzarbeitsbeihilfen) und „längerfristige“ Beschäftigungshilfen (häufig Sanierung bzw. Umstellung von Betrieben in regionaler Schlüsselposition). Erst in den letzten Jahren haben die betriebliche Einstellungsförderung in Form befristeter Lohnkostenzuschüsse, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen im Sinne der befristeten Subventionierung von Tätigkeiten im öffentlichen und gemeinnützigen Sektor, sowie Maßnahmen der experimentellen Arbeitsmarktpolitik Bedeutung erlangt.

⁵⁾ Vgl. Bundesministerium für soziale Verwaltung, Arbeitsmarktförderungstatistiken der entsprechenden Jahre. In Österreich wird also im Rahmen der Qualifizierungsförderung im Prinzip das gleiche Instrumentarium wie in der Bundesrepublik Deutschland eingesetzt, jedoch haben die einzelnen Förderformen in beiden Ländern ein unterschiedliches Gewicht. Vor allem die Auftragsmaßnahmen haben in Österreich traditionell eine viel zentralere Stellung. Vgl. zur Situation in der Bundesrepublik Deutschland Weitzel, R., Berufliche Bildung nach dem Arbeitsförderungsgesetz. Rechtliche und institutionelle Bedingungen der Teilnahme von Frauen im Vergleich zu Männern, IIM-Paper 83-12, Wissenschaftszentrum Berlin 1983.

⁶⁾ Christi, J., St. Potmesil, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik in Österreich, in: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft, Heft 3/1984, S. 281 ff.

6 Monate) gestiegen: allein in der Periode des schärfsten Einbruchs am Arbeitsmarkt von rund 14000 (1980) auf über 31 000 (1982/7)

Angesichts des wachsenden Problemendrucks für die Arbeitsmarktpolitik stieg das Bedürfnis nach Wirkungsanalysen für die verschiedenen Interventionsstrategien.⁸⁾ Was das wichtige Instrument der Arbeitsmarktausbildung betrifft, so liegen bisher vor allem mehr oder weniger routinemäßige bzw. einfache Verbleibskontrollen von Kursteilnehmern⁹⁾ und nach unterschiedlichen Methoden vorgenommene Arbeitsmarktentlastungsrechnungen vor.¹⁰⁾ Eine repräsentative und in Bezug auf Erfolgskriterien sowie Beobachtungszeitraum differenziertere Wirkungsanalyse wurde am Institut für Höhere Studien in Wien durchgeführt, auf deren Ergebnisse dieser Beitrag zurückgreift.

1.3 Anlage der Studie

Die zugrundeliegende Untersuchung läßt sich durch die folgenden Punkte näher charakterisieren:

a) Die Untersuchung wurde in Form einer *personenbezogenen* Wirkungsanalyse durchgeführt. Ziel war also nicht die Ermittlung globaler Beschäftigungs- oder Arbeitsmarktentlastungseffekte, die sich durch Schulungsmaßnahmen erzielen lassen. Der Ansatz wird der Zielsetzung von geförderter Weiterbildung gerecht, nach der weniger eine allgemeine Beschäftigungsausweitung, als vielmehr eine Hilfestellung bei der Bewältigung spezifischer Problemlagen bestimmter Arbeitnehmergruppen als angestrebte Wirkung im Vordergrund steht. In der Untersuchung ging es vor allem um die Ermittlung *langfristiger*, also bereits stabilisierter Effekte der kursmäßigen Schulung.

b) Es handelt sich um eine im Jahr 1983 durchgeführte *Stichprobenerhebung* aus der Grundgesamtheit der ca. 15 000 Teilnehmer, die rund fünf Jahre zuvor (im Ausbildungsjahr 1978/79) in *Auftragsmaßnahmen* der Arbeitsmarktverwaltung in Österreich geschult worden waren. Es wurde aufgrund einer mehrstufigen, geschichteten Zufallsauswahl eine *repräsentative* 10%-Stichprobe gezogen. Die Daten basieren auf standardisierten mündlichen Interviews mit 1550 Schulungsteilnehmern.

c) Grundlegend für die Untersuchung ist ein *Vorher/Nachher-Vergleich* der Erwerbsbiographien. Damit wurde der Tatsache Rechnung getragen, daß die Teilnehmer bei Kurs-eintritt unterschiedliche Ausgangsbedingungen aufwiesen. Gegenüber einem Kontrollgruppenansatz besitzt eine derartige methodische Vorgehensweise jedoch erhebliche Nachteile. So läßt sich nicht mit Bestimmtheit sagen, ob positive Veränderungen der Wirkungskriterien oder die Vermeidung einer Verschlechterung als Folge des Kursbesuches eingetre-

ten sind. Es ist also der Einwand, die ermittelten Wirkungen beruhten beispielsweise auf endogenen Entwicklungsprozessen oder anderen Einflußfaktoren ohne andersartige Kontrollen nicht ohne weiteres zu entkräften.

d) In gewisser Weise lassen sich die Nachteile eines Vorher/Nachher-Vergleichs durch eine *mehrdimensionale* Wirkungsanalyse eingrenzen. Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wurden Veränderungen des Risikostatus am Arbeitsmarkt, Prozesse beruflichen Aufstiegs und gegenüber der allgemeinen Einkommensentwicklung überproportionale Zuwächse als *objektive* Wirkungskriterien herangezogen. Aufgrund der noch näher zu erläuternden Zielsetzung der Förderpolitik fungiert als *zentraler* Wirkungsindikator der *Risikostatus am Arbeitsmarkt*; dieses Konzept basiert auf dem Erwerbsstatus und dem Stabilitätsgrad der Berufslaufbahn. An Ausprägungen werden dabei in den weiteren Ausführungen unterschieden: sichere Beschäftigung und stabile Berufskarriere; unsichere Beschäftigung und/oder instabile Berufskarriere; Saisonbeschäftigung; Arbeitslosigkeit oder unfreiwillige Beschäftigungslosigkeit. Zusätzlich wurde eine *subjektive* Wirkungsanalyse durchgeführt, die auf der Einschätzung des Effekts der Maßnahme in kurz- und längerfristiger Hinsicht sowie auf deren Gesamtbewertung beruht.

e) Die *Auswertung* konzentriert sich auf die Ebene von *Subgruppen*. Diese wurden aufgrund von bestimmten Personen- und Kursmerkmalen gebildet. Darüber hinaus wurden spezifische Rahmenbedingungen in die Subgruppenanalyse einbezogen, um deren Einfluß auf die Wirkungskriterien abschätzen zu können. Im einzelnen erfolgte eine Differenzierung der Teilnehmer nach folgenden Kriterien:

- *Personenmerkmale*: Geschlecht, Alter, Erstausbildung, Berufsgruppe, Anstoßgeber für den Kursbesuch, Weiterbildungsmotivation, Schulungsziel
- *Kursmerkmale*: Art des Kursabschlusses, Kursart, Kursdauer
- *Rahmenbedingungen*: Eintritt eines den Berufsverlauf prägenden Lebensereignisses, regionale und berufliche Arbeitsmarktsituation, Größe des beschäftigenden Betriebes nach Kursende.

2. Allgemeine Ergebnisse

2.1 Maßnahmenstruktur

Im Ausbildungsjahr 1978/79, aus dem die im Jahr 1983 befragten Teilnehmer entstammen, sind von der österreichischen Arbeitsmarktverwaltung etwas mehr als 900 Kurse in Auftrag gegeben worden. Die Kursprogramme werden dezentral von den Landesarbeitsämtern gestaltet, was eine systematische Erfassung der Schulungsmaßnahmen vor erhebliche Schwierigkeiten stellt. Zum Zwecke einer typologischen Zusammenfassung wurde das nachfolgende Schema entwickelt (vgl. Übersicht 1). Es lassen sich *fünf Grundtypen* von Kursen unterscheiden. Die „*Anlernkurse*“ bilden quantitativ einen gewissen Schwerpunkt der kursmäßigen Arbeitsmarktausbildung: etwa zwei Fünftel aller Kurse sind diesem Typ zuzuordnen. Je ein Fünftel der Kurse entfällt auf die Typen „*Höherqualifizierung*“ bzw. „*Spezialisierung*“, „*Die verhältnismäßig anspruchsvollen Kurse vom Typ „Qualifizierte Weiterbildung“ repräsentieren im Untersuchungsjahr nur einen geringen Teil des Kursangebotes mit deutlich weniger als 10%. Weitere 10% der Kurse waren*

⁷⁾ Pichelmann, K., M. Wagner, Die Struktur steigender Arbeitslosigkeit, in: Wirtschaft und Gesellschaft, Heft 2/1984, S. 203.

⁸⁾ Dies betrifft in erster Linie die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik, soweit sie Fördermaßnahmen darstellen. Wichtige arbeitsmarktpolitische Interventionen stellen jedoch volumensmäßig auch die verschiedenen Ausgliederungsstrategien dar, auf die die österreichische Arbeitsmarktpolitik massiv zurückgreift. Dazu zählen vor allem Frühpensionierungen (zwischen 1973 und 1978 jährlich ca. 50 000, bei steigender Tendenz 1982 bereits 80 000 Personen) und Gastarbeiterabbau – ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung betrug 1973 noch 8,7%, 1983 nur mehr 5,3%. Vgl. dazu Christi, J., St. Potmesil, a.a. O., S. 281 f.; Aichholzer, G., a. a. O.

⁹⁾ Vgl. z. B. Landesarbeitsamt Steiermark, Die Effizienz von Schulungskursen, Ergebnisse einer Befragung von Teilnehmern an Schulungsmaßnahmen gemäß § 26 Abs. 1 AMFG in der Steiermark, int. Bericht, Graz 1979.

¹⁰⁾ Wösendorfer, J., a. a. O.; Butschek, F., Vollbeschäftigung in der Krise. Die österreichische Erfahrung 1974-1979, Wien 1981.

schließlich ausdrücklich für Jugendliche vorgesehen, die einen Ersteintritt in das Beschäftigungssystem suchten.

Zur Frage, inwieweit das dargestellte Kursangebot auch für die folgenden Jahre repräsentativ ist, liegen zwar nicht gleichermaßen differenzierte Informationen vor wie für den Jahrgang 1978/79. Die Förderstatistiken, welche die Verteilung der Kursteilnehmer nach der Schulungsgruppe und einer groben qualifikatorischen Gliederung ausweisen, zeigen allerdings zwischen 1980 und 1984 lediglich bei den Frauen Anzeichen für nennenswerte Verschiebungen. Bei ihnen kommt es zu einem Ausbau der Schulungsmaßnahmen in Büroberufen zu Lasten der sonstigen Dienstleistungsberufe. Bei den Männern ist eine gewisse Abnahme der Weiterbildung in Bauberufen und graphischen Berufen zugunsten der Metall-/Elektroberufe zu verzeichnen. Nach der Qualifikationsgliederung ist die Kursstruktur weitgehend stabil. Weiter ergab die Durchsicht der Kursprogramme der Weiterbildungseinrichtungen, daß das aktuelle Kursangebot trotz einiger neu eingerichteter Lehrgänge (z. B. EDV-bezogener) eher das Bild einer Fortschreibung der skizzierten Struktur bietet, als das einer einschneidenden Profiländerung.

2.2 Zielgruppenerreichung

Konfrontiert man die Teilnehmerstruktur mit den deklarierten Prioritätsabstufungen für die Bewerberauswahl, so erhält man Aufschluß über die Selektivität der Maßnahme. Ab Mitte der siebziger Jahre war die arbeitsmarktpolitische Schwerpunktsetzung ausdrücklich auf das Ziel der Beschäftigungssicherung abgestellt. Das wesentliche Kriterium der 1976 erstellten Prioritätsliste ¹¹⁾ für die Beurteilung von Beihilfebegehren bilden verschiedene Kategorien der

¹¹⁾ Bundesministerium für Soziale Verwaltung, Durchführungsbestimmungen zum AMFG-B IV/a, S. 12.

Beschäftigungssituation, welche folgendermaßen nach Dringlichkeit gereiht wurden:

- bestehende Arbeitslosigkeit der Arbeitskraft;
- bevorstehende Arbeitslosigkeit der Arbeitskraft;
- Eintritt aus der Arbeitskräftereserve in das Erwerbsleben;
- Aufgabe von Gelegenheitsarbeit und Aufnahme einer Dauerbeschäftigung;
- auf längere Sicht gefährdete Beschäftigung im Betrieb (Beruf, Wirtschaftszweig);
- Aufgabe einer Beschäftigung in einem Gebiet mit geringer Beschäftigungsmöglichkeit.

Die Zusammensetzung der Teilnehmer zeigt, daß die Umorientierung der Rekrutierungspraxis auf die veränderte Prioritätensetzung offensichtlich nicht tiefgreifend bzw. rasch genug erfolgt ist: Fast die Hälfte der Teilnehmer stand unmittelbar vor dem Kursbesuch in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis; 14% waren Saisonarbeitskräfte und 38% waren ohne Beschäftigung, jedoch nur zum Teil arbeitslos gemeldet (13%). Die Teilnehmer mit der höchsten arbeitsmarktpolitischen Prioritätsstufe bildeten demnach deutlich eine Minderheit unter den durch eine kursmäßige Schulung Geförderten. Ein Vergleich arbeitsloser Kursteilnehmer mit den Arbeitslosen insgesamt in der entsprechenden Periode ergab, daß für die Geschulten eine kürzere durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit festzustellen war. Es wurden also im Untersuchungsjahr Langzeitarbeitslose nicht bevorzugt für eine Kursteilnahme ausgewählt.

Unterscheidet man die Teilnehmer, die aus unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen in die Maßnahme eingetreten sind, nach der Sicherheit des letzten Arbeitsplatzes, so war bei etwa einem Fünftel der Arbeitsplätze nach Selbsteinschätzung unmittelbar gefährdet. Diese Gruppe kann der zweiten Prioritätsstufe „bevorstehende Arbeitslosigkeit“ zugeordnet

Übersicht 1: Typologie des Kursangebotes der kursmäßigen Arbeitsmarktausbildung

	Keine Qualifikationsvoraussetzungen für Teilnehmer erforderlich	Abschluß einer Lehre oder weiterführenden Schule erforderlich	Spezielle Kurse für Jugendliche
Ausbildungsdauer bis maximal 1 Monat	<i>Anlernkurse</i> – Maschinen-/Kranführerkurse – Schweißkurse – Korrespondenzkurse – Küchen-/Servierkurse – Kurse für Heimhilfe/ Soziale Dienste – REFA-Kurse	<i>Spezialisierungskurse</i> – Hydraulik-/Pneumatik-ausbildung – Tapezierer-/Spalierer-ausbildung – Friseur-Weiterbildung – Bademeister-/Masseur-ausbildung – Dekoration und Auslagengestaltung – Sprachkurse	
Ausbildungsdauer länger als 1 Monat	<i>Höherqualifizierungskurse</i> – Facharbeiterkurzausbildung in verschiedenen Lehrberufen – Büropraxiskurse – Küchen-/Servierkurse	<i>Qualifizierte Weiterbildungskurse</i> – Elektronikausbildung – Vorbereitung für Lehrabschluß in verwandten Lehrberufen (Zusatzlehre) – Betontechnologiekurse	– Berufsvorbereitungskurse – Büroausbildung für Abgänger von mittleren Schulen – Berufsorientierte Weiterbildung für Maturanten

werden; sie umfaßt ca 10% aller Kursteilnehmer. Somit entfällt auf die beiden höchsten Prioritätsstufen knapp ein Viertel aller Kursteilnehmer.¹²⁾

Ein weiteres Viertel der Teilnehmer war unmittelbar vor dem Kursbesuch nicht beschäftigt, aber nicht arbeitslos gemeldet: Der weitaus überwiegende Teil davon (rund 80%) entfällt auf Jugendliche, die noch nie berufstätig waren; beim Rest dominieren Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit längere Zeit unterbrochen hatten. Diese Gruppe kann zusammen der dritten Prioritätsstufe zugerechnet werden. Für das Ziel der vierten Prioritätsstufe, Überführung aus Gelegenheitsarbeit in eine Dauerbeschäftigung, wurde die kursmäßige Arbeitsmarktausbildung nur marginal in Anspruch genommen.¹³⁾

Zusammengenommen sind also nicht ganz die Hälfte der Kursteilnehmer den wichtigsten Kategorien der arbeitsmarktpolitischen Prioritätenliste zuzurechnen. Auffallend ist der hohe Anteil jugendlicher Teilnehmer, denen zum Eintritt in das Beschäftigungssystem verholffen werden sollte. Die kursmäßige Arbeitsmarktausbildung wurde also bereits zu einem Zeitpunkt verhältnismäßig stark zugunsten von Jugendlichen eingesetzt, zu dem deren Lage auf dem Arbeitsmarkt gegenüber heute noch vergleichsweise wenig problematisch war. Diese Art der Selektivität entspricht dem arbeitsmarktpolitischen Schwerpunktprogramm, welches aufgrund der ungewöhnlich starken Jahrgänge der in das Beschäftigungssystem einströmenden Jugendlichen eine bevorzugte Förderung für diese Gruppe vorsah. Die Arbeitsmarktprobleme von älteren Arbeitnehmern, die laut Schwerpunktprogramm ebenfalls besonders berücksichtigt werden sollten, bildeten dagegen bei der Teilnehmerrekrutierung kein wesentliches Auswahlkriterium.

2.3 Generelle Beschäftigungseffekte

Als Einstieg in die Wirkungsanalyse vermittelt die Betrachtung der allgemeinen Strukturverschiebung mit Blick auf den Erwerbsstatus der Teilnehmer einige Grundinformationen (vgl. Tab. 1).

Tabelle 1: Erwerbsstatus der Teilnehmer vor dem Kursbesuch, unmittelbar nach dem Kursbesuch und fünf Jahre später (in %)

	vor dem Kursbesuch	unmittelbar nach dem Kursbesuch	fünf Jahre später
Beschäftigt	54	82	76
Arbeitslos ¹⁾ gemeldet	21	12	9
Selbständig, mithelfend	1	2	3
Nicht beschäftigt	24	4	12
N (100 %)	1550	1539	1550

¹⁾ einschließlich saisonal arbeitslos.

¹²⁾ Dies hat sich in der Zwischenzeit nach Informationen der wichtigsten Ausbildungsinstitutionen dahingehend geändert, daß die Auftragsmaßnahmen nunmehr tatsächlich auf Arbeitslose konzentriert sind.

¹³⁾ Aufgrund der Schwierigkeiten einer eindeutigen Abgrenzung der beiden restlichen Prioritätsstufen wurde auf eine entsprechende Zuordnung verzichtet.

Stand vor dem Kursbesuch nur etwa die Hälfte der Teilnehmer in Beschäftigung, so stieg dieser Anteil bis zum Erhebungszeitpunkt fünf Jahre später auf rund drei Viertel an. Unmittelbar nach dem Kursbesuch war die Beschäftigungsquote noch etwas höher. Der Anteil der Nichtbeschäftigten und unter diesen auch der Anteil der arbeitslos Gemeldeten hat sich im Beobachtungszeitraum jeweils etwa halbiert. Dieses Bild läßt einen beträchtlichen Erfolg bei der Eingliederung von vorher nicht beschäftigten Schulungsteilnehmern erkennen. Es deutet aber zugleich auch die Schwierigkeiten einer längerfristigen Stabilisierung von Beschäftigungswirkungen durch Arbeitsmarktausbildung bei einer Verschlechterung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen an.

Die Situation unmittelbar nach der Schulungsmaßnahme gestaltete sich folgendermaßen: Für die große Mehrheit der Kursteilnehmer erfolgte der Berufseinstieg bzw. die Rückkehr in das Erwerbsleben friktionslos: Etwa 80% der Teilnehmer waren sofort nach dem Ende des Kurses beschäftigt. Fast die Hälfte der Geschulten hat ein Beschäftigungsverhältnis beim letzten Arbeitgeber fortgesetzt, etwa ein weiteres Drittel hat sofort eine Stelle bei einem neuen Arbeitgeber antreten können. Von jenen Teilnehmern, die im gleichen Betrieb weiterbeschäftigt wurden, hat jeder Siebente im Betrieb auf einen neuen Arbeitsplatz übergewechselt. Auf die Einstiegssituation bezogen bilden also jene Teilnehmer, die für eine Tätigkeit weitergebildet wurden, die sie bereits vor dem Kurs ausgeübt haben, die größte Gruppe. Etwas kleiner ist die Gruppe von Geschulten, die sofort einen Arbeitsplatz bei einem neuen Arbeitgeber angetreten hat.

Ein Fünftel ist nicht sofort nach dem Kursbesuch in eine Beschäftigung eingetreten; die Mehrheit davon war vorübergehend arbeitslos gemeldet, der kleinere Teil hat keine unselbständige Beschäftigung angestrebt. Nur 1% aller Geschulten hat während des gesamten Beobachtungszeitraumes keine Beschäftigung finden können. Von den Teilnehmern, bei welchen der Berufseinstieg mit Arbeitslosigkeit verbunden war, ergab sich für zwei Drittel innerhalb von drei Monaten eine Beschäftigungsmöglichkeit. Insgesamt 3% aller Teilnehmer waren unmittelbar nach dem Kursbesuch länger als drei Monate arbeitslos. Vorzeitig den Kursbesuch abgebrochen haben 7% der Teilnehmer; diese waren überwiegend vor dem Kurs ohne Beschäftigung. Als wesentlichster Grund für den vorzeitigen Ausstieg aus der Maßnahme wurde die zwischenzeitliche Eröffnung einer geeigneten Beschäftigungsmöglichkeit angegeben.

3. Längerfristige Auswirkungen auf die Erwerbsbiographie der Teilnehmer

Die Ermittlung längerfristiger Wirkungen der kursmäßigen Schulungsförderung erfolgt in drei Schritten:

- im Rahmen der *Verbleibsanalyse* wird die Entwicklung der Arbeitsmarktposition der Teilnehmer im Beobachtungszeitraum untersucht;
- die *subjektive* Analyse erfaßt die Einschätzungen der Teilnehmer hinsichtlich Kurz- und Langfristwirkungen sowie der Gesamtbewertung des Schulungsbesuchs;
- die mit Hilfe einer Clusteranalyse gewonnenen *komplexen Erfolgsmuster* ermöglichen durch die Verbindung objektiver und subjektiver Wirkungskriterien eine zusammenfassende Einschätzung der Schulungsmaßnahmen.

Einer kurzen Darstellung der Ergebnisse für die Gesamtheit der Teilnehmer folgt jeweils eine ausführliche Subgruppenanalyse. Abschließend wird noch auf die Frage eingegangen, inwiefern bestimmte Rahmenbedingungen die Ergebnisse der Wirkungsanalyse beeinflussen.¹⁴⁾

3.1 Objektive Wirkungsanalyse

Bei einer Beurteilung längerfristiger Wirkungen der untersuchten Weiterbildungsmaßnahmen muß der Tatsache Rechnung getragen werden, daß die Ausgangssituationen der Teilnehmer, d. h. der Erwerbsstatus und die Stabilität der Erwerbskarriere vor Eintritt in den Kurs, sehr verschieden waren. Vernachlässigt man die unterschiedlichen Startbedingungen und beschränkt die langfristige Wirkungsanalyse allein auf eine Untersuchung der Beschäftigungssituation fünf Jahre nach Abschluß der Schulung, so führt das offensichtlich zu unbefriedigenden Ergebnissen. Um Fehlschlüsse zu vermeiden, wurden mehrere, den Ausgangsstatus am Arbeitsmarkt berücksichtigende *Entwicklungsmuster* unterschieden:

- die Aufrechterhaltung einer nicht gefährdeten Dauerbeschäftigung mit stabiler Karriere (Beschäftigungssicherung);
- die Festigung einer gefährdeten Beschäftigung und/oder einer instabilen Karriere (Beschäftigungsstabilisierung);
- die Umwandlung von Saisonbeschäftigung in eine ungefährdete Dauerbeschäftigung mit stabiler Karriere;
- die Integration von vor dem Kurs arbeitslos Gemeldeten oder unfreiwillig nicht Beschäftigten ohne Arbeitslosenmeldung.

Ein Überblick zeigt, daß eine längerfristige berufliche Eingliederung von Arbeitskräften, die vor dem Kurs ungewollt ohne Beschäftigung waren, in größerem Umfang gelungen ist. Jedoch war jeder dritte arbeitslose Teilnehmer fünf Jahre nach der Schulung wiederum ohne Arbeit. Dazu gehören auch Frauen, die sich eigenen Angaben zufolge freiwillig aus dem Erwerbsleben zurückgezogen haben. Eine ähnlich hohe Erfolgsquote wie bei der Eingliederungsfunktion ergibt sich für Geschulte mit einer vor dem Kurseintritt stabilen und ungefährdeten Dauerbeschäftigung: etwa 70% der betroffenen Teilnehmer besaßen zum Erhebungszeitpunkt weiterhin diesen günstigen Arbeitsmarktstatus. Schulungsbesucher mit einer instabilen Erwerbskarriere oder einem unsicheren Beschäftigungsverhältnis als Ausgangssituation hatten größere Schwierigkeiten, sich zu verbessern. Von ihnen gelang es nur jedem zweiten, derartige Gefährdungsmomente im Beobachtungszeitraum abzubauen. Am wenigsten erfolgreich ist schließlich die Überführung von Saisonarbeitskräften in eine ungefährdete Dauerbeschäftigung verlaufen.

Zum Zwecke einer differenzierten Analyse werden die obigen Erfolgsquoten anhand von verschiedenen *Personenmerkmalen* weiter aufgeschlüsselt (vgl. Tab. 2). Am wenigsten sensibel gegenüber einer Subgruppendifferenzierung erweist sich das Kriterium der Integration von Arbeitslosen in das Erwerbsleben. Bei einer solchen Eingliederung hat

Tabelle 2: Längerfristiger Verbleib nach Personen- und Kursmerkmalen (Anteil der erfolgreichen Teilnehmer nach bestimmten Ausgangslagen in Prozent)

	Veränderungstypen			
	Aufrechterhaltung sicherer und stabiler Beschäftigung	Stabilisierung unsicherer und/oder instabiler Beschäftigung	Überführung von Saisonarbeit in stabile und sichere Dauerbeschäftigung	Integration von Arbeitslosen oder unfreiwillig nicht Beschäftigten
Insgesamt ¹⁾	69	50	12	69
<u>Geschlecht</u>				
Männer	71	51	13	76*
Frauen	60*	43*	11	65
<u>Alter</u>				
15 bis 19 Jahre	—	31	22*	66
20 bis 24 Jahr	60*	50	14	73
25 bis 34 Jahre	74	46	8	71
35 bis 44 Jahre	70	65*	11	71
45 bis 54 Jahre	74	—	—	—
<u>Erstausbildung</u>				
Pflichtschule	69	42*	9	65
Lehrabbruch	71	34*	16	68
Lehre nicht verwertet	71	47	4*	75*
Lehre verwertet	69	59*	17	72
Mittlere Schule	64	47	—	65
Höhere Schule	—	—	—	75*
<u>Berufsgruppe²⁾</u>				
Bauberufe	55*	26*	12	82*
Metall-/Elektroberufe	80*	54	—	—
Graphische Berufe	72	68*	—	—
Hilfsberufe	—	—	—	—
Büroberufe	—	—	—	—
Gastgewerbliche Berufe	—	—	0*	—
<u>Anstoß zum Kursbesuch</u>				
Betrieb	76*	56*	24*	73
Eigeninitiative	68	45	18*	64
Arbeitsamt	53*	40*	9	74
<u>Bildungsmotivation</u>				
Hoch	70	49	13	71
Mittel	67	50	17	70
Niedrig	63*	—	6*	64
<u>Schulungsziel</u>				
Aufstieg	70	48	13	61*
Überbrückung	69	57*	12	73
Wechsel/ Umschulung	83*	41*	23*	69
Unspezifisch	64	50	10	70
<u>Kursabschluß</u>				
Staatliche Fachprüfung	71	53	25*	71
Prüfungszeugnis	68	51	15	74
Teilnahmebestätigung	66	44*	12	67
Kein Nachweis	—	—	0*	63*
Abbruch	—	—	—	64
<u>Kursart</u>				
Tageskurs	70	48	12	74
Abend/ Wochenendkurs	72	57*	—	55*
<u>Kursdauer</u>				
Bis 2 Wochen	69	52	20*	82*
2 bis 4 Wochen	61*	50	19*	62*
1 bis 4 Monate	71	48	8*	72
Über 4 Monate	—	45	—	70

¹⁾ Beispiel: Von den Teilnehmern, die vor dem Kurs sicher und stabil beschäftigt waren, konnten 69% diesen Status bis zum Erhebungszeitpunkt (fünf Jahre danach) halten.

²⁾ Die Beschränkung auf dauerhaft in der gleichen Berufsgruppe beschäftigte Personen führt zu einer reduzierten Stichprobe und dementsprechend anderen Durchschnittswerten als Bezugsbasis für die Kennzeichnung signifikanter Abweichungen für einzelne Berufsgruppen.

* Differenz zum jeweiligen Gesamtanteil größer als fünf Prozentpunkte.

¹⁴⁾ Diese Art der Überprüfung der Zurechenbarkeit von festgestellten Veränderungen in den Wirkungskriterien entspricht Verfahren der schrittweisen Kontrolle alternativer Erklärungsfaktoren. Vgl. Weiss, C., Evaluationsforschung, Methoden zur Einschätzung von sozialen Reformprogrammen, Opladen 1974, S. 101 f.

also kein Personenkreis ganz wesentliche Vor- oder Nachteile. Umgekehrt ist die Situation bei dem Kriterium einer Festigung von unsicheren und/oder instabilen Beschäftigungsverhältnissen. Mit Ausnahme des Motivationsaspektes zeigen sich bei diesem Wirkungsindikator für alle übrigen Personenmerkmale verhältnismäßig große Abweichungen vom Mittelwert. „Erfolg“ oder „fehlender Erfolg“ ist in diesem Falle also sehr wohl von der Zugehörigkeit zu bestimmten Personengruppen abhängig. Die Befunde für die beiden restlichen Wirkungskriterien liegen zwischen diesen beiden Polen.

Ein Wechsel der Untersuchungsperspektive läßt erkennen, daß die größte Variation der Erfolgsquoten bei dem Merkmal der Zugehörigkeit zu einer bestimmten *Berufsgruppe* zu verzeichnen ist. Der Beruf trägt also sehr stark zur erfolgsmäßigen Differenzierung der Teilnehmer bei. Am anderen Ende, also in dieser Hinsicht als relativ einflußlos, sind die Merkmale Geschlecht und Weiterbildungsmotivation einzuordnen.

Blickt man auf die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Berufsgruppe als Einflußfaktor, so ist zu berücksichtigen, daß der in die Analyse einbezogene Kreis der Teilnehmer sich auf jene beschränkt, die kontinuierlich – also vor und nach dem Kursbesuch – in der gleichen Berufsgruppe beschäftigt waren. Unter den Teilnehmern aus Bauberufen erzielen zwar die Arbeitslosen überdurchschnittlich häufig eine Integration in das Erwerbsleben, eine Beschäftigungssicherung oder auch eine -Stabilisierung wird dagegen nur selten erreicht. Andererseits findet ein Übergang von Saisonarbeitskräften in längerfristig ungefährdete Dauerbeschäftigung, wenn überhaupt, nur unter den Teilnehmern aus Bauberufen statt, nicht dagegen unter den von dieser Problematik gleichfalls berührten Arbeitskräften im gastgewerblichen Bereich. Den in Metall-/Elektroberufen Tätigen gelingt vor allem die Erhaltung einer ungefährdeten Beschäftigung; Teilnehmer mit einem graphischen Beruf erreichen sehr häufig eine berufliche Stabilisierung. Es hat den Anschein, daß in den durch starken technologischen Wandel betroffenen graphischen Berufen die stabilen Arbeitsmarktsegmente weniger stark abgeschottet sind, was allerdings auch nicht selten zu einer beruflichen Destabilisierung führt.

Im Vergleich zur Berufsgruppenzugehörigkeit haben die weiteren Personenmerkmale bereits eine wesentlich geringere Erklärungsrelevanz für das Auftreten von Erfolgsunterschieden. Das *Alter* und die *Erstausbildung* der Teilnehmer haben vor allem einen Einfluß auf die Stabilisierung gefährdeter Beschäftigungsverhältnisse: ganz junge und unqualifizierte Schulungsbesucher schneiden in dieser Hinsicht wesentlich schlechter ab als die Teilnehmer der mittleren Altersklassen und solche mit beruflich verwertetem Lehrabschluß. Für die Integration in das Erwerbsleben dagegen spielt das Alter nahezu keine Rolle, während sich eine höhere formale Qualifikation in dieser Hinsicht deutlich positiv auswirkt. Eine ungefährdete Beschäftigung über längere Zeit beizubehalten, bereitet wiederum den jüngeren Altersgruppen größere Schwierigkeiten, während Unterschiede in der formalen Qualifikation für den weiteren Verlauf der Erwerbskarriere von geringerer Wichtigkeit sind, wenn man schon den Zugang in stabile Beschäftigungsbereiche gefunden hat.

Auch die Art, wie der *Anstoß zum Kursbesuch* erfolgt, ist für die einzelnen Wirkungskriterien von unterschiedlicher Bedeutung. Weiterhin stabil und sicher beschäftigt bleiben am ehesten jene Teilnehmer, die vom Arbeitgeber zum

Eintritt in die Weiterbildungsmaßnahme motiviert wurden. Dieses Ergebnis ist nicht überraschend, da in diesem Falle auf eine von vornherein gegebene entsprechende Nachfrage geschlossen werden kann. Beim Kriterium einer Integration in das Erwerbsleben ist die Erfolgsquote der Teilnehmer, die vom Arbeitsamt zum Kursbesuch veranlaßt werden, nicht niedriger als die jener Gruppen, die auf andere Weise in die Maßnahme gelangen.

Mit dem Merkmal des Anstoßes zum Kursbesuch korreliert sehr stark die mit dem Eintritt in die Weiterbildungsmaßnahme verbundene *Zielsetzung* der Teilnehmer. So fällt Aufstiegsorientierung sehr häufig mit einer vom Arbeitgeber ausgehenden Motivierung zusammen, während das Ziel der Überbrückung einer kritischen Beschäftigungssituation oder von Arbeitslosigkeit vor allem von Schulungsbesuchern verfolgt wird, die einen Anstoß vom Arbeitsamt erhalten haben. Arbeitskräfte, die mit dem Ziel der Überbrückung in den Kurs eingetreten sind, konnten im späteren Verlauf ihrer Erwerbskarriere überdurchschnittlich häufig derartige Gefährdungsmomente ausschließen. Geht man davon aus, daß Teilnehmer mit der Zielvorstellung eines beruflichen Wechsels vor allem eine Stabilisierung ihrer Beschäftigung anstreben, so müssen die Untersuchungsergebnisse als nicht sehr zufriedenstellend angesehen werden. Zwar ist der Anteil derjenigen, die kontinuierlich stabil beschäftigt waren, relativ hoch; berufliche Instabilität wurde jedoch vergleichsweise selten abgebaut. Zieht man zusätzlich die Befunde für das Kriterium des beruflichen Aufstiegs hinzu, die hier nicht im einzelnen dargestellt wurden, so zeigt sich, daß Arbeitskräfte, die ein solches Schulungsziel ausdrücklich angestrebt haben, in dieser Hinsicht nicht besonders erfolgreich waren.

Die *We Weiterbildungsmotivation* hat überraschenderweise einen geringen Einfluß auf die erfolgsmäßige Differenzierung der Teilnehmer. Die Tendenz der Befunde entspricht jedoch den Erwartungen: Teilnehmer, die sich ganz klar als nicht motiviert einstufen, weisen auf den meisten Wirkungsdimensionen, soweit Unterschiede bestehen, jeweils die niedrigste Erfolgsquote auf.

Bei den hier einbezogenen *Kursmerkmalen* ergeben sich nur geringe Erfolgsdifferenzen zwischen den einzelnen Subgruppen. Unterschiede in der *Qualität des Kursabschlusses* schlagen in den Ergebnissen der längerfristigen Wirkungsanalyse nicht den Erwartungen entsprechend zu Buche. Es heben sich nur drei Subgruppen in signifikanter Weise ab: Ein staatlich anerkanntes Zertifikat als hochwertigster Kursabschluß verhilft Saisonbeschäftigten, vor allem aus dem Bausektor, häufig zu einer ungefährdeten Dauerbeschäftigung. Über den Erwerb von Zertifikaten gelingt es vor allem jungen Bauarbeitern, in die Kernbelegschaft aufgenommen zu werden. Geschulte, die nur eine Teilnahmebestätigung erhalten haben, sind vergleichsweise seltener in der Lage, bestehende Beschäftigungsprobleme in den Griff zu bekommen. Kurse, bei denen es keinerlei Zeugnis oder Teilnahmebestätigung gibt, sind für Saisonarbeitskräfte wie auch für Arbeitslose von geringem Wert. Insgesamt kann man festhalten, daß die Bedeutung von Zertifikaten, ähnlich wie jene von Abschlüssen der Erstausbildung, geringer ist, wenn es um die Erhaltung einer Beschäftigung geht als wenn ein neuer Arbeitsplatz gesucht wird. Ähnlich negativ wie bei Kursen mit nicht qualifiziertem Abschluß ist der Befund für *Abend- oder Wochenendveranstaltungen* im Hinblick auf den Integrationsbeitrag. Schließlich zeigt sich, betrachtet man die *Kursdauer*, daß die Erfolgsquote nicht linear mit zunehmender Kurslänge ansteigt.

3.2 Subjektive Wirkungsanalyse

In Ergänzung zur Wirkungsanalyse anhand objektiver Kriterien wurde die subjektive Einschätzung der Teilnehmer zu den Auswirkungen der Schulungsmaßnahme erhoben. Neben dem grundsätzlichen Interesse am Urteil der Betroffenen stand dahinter auch die Absicht, die Befunde der objektiven Analyse wegen der Problematik einer kausalen Zuordnung des Kurseffekts einer zusätzlichen Überprüfung zu unterziehen. Als subjektive *Wirkungsindikatoren* wurden gewählt:

- der Nutzen des Kursbesuches für die Erwerbssituation unmittelbar nach Abschluß der Maßnahme (unterschieden wird zwischen der Fortführung und der Neuaufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses);
- der Effekt des Kursbesuches für die längerfristige berufliche Entwicklung;
- die längerfristige Verwertbarkeit der Kursinhalte;
- die generelle Bewertung des Kursbesuches.

Es zeigt sich, daß zwei von drei betroffenen Teilnehmern die Schulung als eine wichtige Einstiegshilfe in ein Beschäftigungsverhältnis unmittelbar nach der Maßnahme ansehen. Für die Fortführung einer aufrechten Beschäftigung dagegen wird ein Kursbesuch sehr viel häufiger als bedeutungslos erachtet. Andererseits sticht das hohe Ausmaß an positiver Gesamtbewertung der Schulung hervor. Eine längerfristige Verwertbarkeit der im Kurs erworbenen Kenntnisse sieht rückblickend etwa jeder zweite Teilnehmer als gegeben an. Von geringerer Wichtigkeit ist die Schulung aus der Sicht der Teilnehmer offensichtlich für die generelle Entwicklung ihrer Berufslaufbahn.

Im Rahmen der *Suhgruppenanalyse* sollen zunächst jene Teilkollektive hervorgehoben werden, die unter Einfluß aller Kriterien ein besonders günstiges Urteil über den Kurs und seine Wirkungen abgeben. Differenziert man nach *Personenmerkmalen*, so liegt der Anteil positiver Bewertungen für mindestens drei Wirkungskriterien in den folgenden Subgruppen jeweils deutlich über dem Gesamtdurchschnitt (vgl. Tab. 3):

- Pflichtschulabgänger;
- in Hilfsberufen Tätige;
- vom Betrieb zur Weiterbildung Motivierte;
- Arbeitskräfte über 35 Jahre;
- Teilnehmer mit Aufstiegsorientierung.

Umgekehrt liegen in den folgenden Subgruppen die Anteile positiver Bewertung für alle Wirkungskriterien wesentlich unter dem Durchschnitt:

- vom Arbeitsamt zum Kursbesuch Motivierte;
- nicht besonders oder gar nicht an einer Weiterbildung Interessierte;
- Teilnehmer, die mit dem Kursbesuch eine schwierige Beschäftigungssituation oder Arbeitslosigkeit überbrücken wollten.

Die vorliegenden Befunde deuten also darauf hin, daß vor allem gering qualifizierte und ältere Beschäftigte den größten Nutzen aus der Schulung ziehen konnten. Weiterhin sehen sich offensichtlich Teilnehmer mit einer konkreten Karriereperspektive durch den Besuch der Weiterbildungsmaßnahme unterstützt. Berücksichtigt man auch die restlichen Personenmerkmale, so zählen noch stark motivierte und selbst initiativ gewordene Teilnehmer zu den Gruppen, die mit dem Besuch der Weiterbildungsmaßnahme größere Vor-

Tabelle 3: Anteile positiver Urteile nach Personen- und Kursmerkmalen (in Prozent)

	Nutzen für die Beschäftigungssituation nach dem Kurs		Effekt für generelle berufliche Entwick- lung	Längerfri- stige Ver- wertbar- keit des Kursinhalts	Gesamt- bewertung der Maßnahme
	Fort- führung	Neuauf- nahme			
Insgesamt	46	64	46	52	61
<u>Geschlecht</u>					
Männer	47	62	47	53	63
Frauen	38*	65	45	50	56
<u>Alter</u>					
15-19 Jahre	31*	56*	41	49	56
20-24 Jahre	44	59	45	46*	62
25-34 Jahre	44	67	46	52	61
35-44 Jahre	54*	81*	50	58*	62
45-54 Jahre	56*	85*	51	66*	66
<u>Erstausbildung</u>					
Pflichtschule	54*	73*	57*	59*	68*
Lehrabbruch	48	62	43	45*	53*
Lehre nicht verwertet	48	67	53*	50	61
Lehre verwertet	42	59	42	51	61
Mittlere Schule	44	49*	44	51	54*
Höhere Schule	39*	69	36*	47	65
<u>Berufsgruppe¹⁾</u>					
Bauberufe	42	59	45	58*	64
Metall-/ Elektroberufe	49	68	58*	74*	73*
Graphische Berufe	51	—	41	57	77*
Hilfsberufe	68*	70*	54*	63*	68
Büroberufe	30*	67	22*	41*	54*
Gastgewerbliche Berufe	30*	64	43	58*	56
<u>Anstoß zum Kursbesuch</u>					
Betrieb	59*	84*	54*	68*	70*
Eigeninitiative	41	73*	52*	55	70*
Arbeitsamt	28*	54*	33*	41*	47*
<u>Bildungsmotivation</u>					
Hoch	51	73*	54*	57	69*
Mittel	38*	51*	35*	45*	51*
Niedrig	27*	35*	21*	30*	30*
<u>Schulungsziel</u>					
Aufstieg	55*	68	57*	63*	71*
Überbrückung Wechsel/	35*	55*	33*	40*	50*
Umschulung	43	72*	49	50	66
Unspezifisch	43	65	45	50	58
<u>Kursabschluß</u>					
Staatliche Fachprüfung	63*	80*	62*	65*	75*
Prüfungszeugnis	55*	72*	51	53	64
Teilnahme- bestätigung	35*	60	39*	51	59
Kein Nachweis	26*	33*	19*	30*	35*
Abbruch	9*	19*	10*	26*	30*
<u>Kursart</u>					
Tageskurs	49	65	47	51	60
Abend/ Wochenendkurs	40*	54*	43	54	66
<u>Kursdauer</u>					
Bis 2 Wochen	48	68	46	54	64
2 bis 4 Wochen	42	54*	44	53	67
1 bis 4 Monate	44	61	45	48	54*
Über 4 Monate	65*	77*	63*	59*	65

¹⁾ Die Beschränkung auf dauerhaft in der gleichen Berufsgruppe beschäftigte Personen führt zu einer reduzierten Stichprobe und dementsprechend anderen Durchschnittswerten als Bezugsbasis für die Kennzeichnung signifikanter Abweichungen für einzelne Berufsgruppen.

* Differenz zum jeweiligen Gesamtanteil größer als fünf Prozentpunkte

teile verbinden. Dies gilt vor allem im Falle der Neuaufnahme einer Arbeit. Wer dagegen aus einer ungünstigen Erwerbssituation heraus und gering motiviert in die Schulung eingetreten ist, kommt insgesamt eher zu einem negativen Urteil über die Weiterbildungsmaßnahme und ihre Wirkung. Über die bisher genannten Gruppen hinaus sind auch Jugendliche, Absolventen weiterführender Schulen und Abbrecher einer Lehrausbildung zum Kreis jener Teilnehmer zu rechnen, deren Urteil über Auswirkungen der Weiterbildungsmaßnahme eher negativ ausfällt.

Berücksichtigt man die Bedeutung von *Kursmerkmalen*, so besitzen aus der Sicht der Teilnehmer vor allem die mehrere Monate dauernden, anspruchsvolleren Ausbildungsgänge bzw. jene mit qualifiziertem Abschluß einen *positiven* Wert für die berufliche Karriere. Die staatlich anerkannten Zertifikate werden in jeder Hinsicht als sehr hilfreich angesehen; den informellen Zeugnissen der Ausbildungsinstitute wird dagegen nur in der Situation unmittelbar nach dem Kursbesuch, nicht aber längerfristig ein Einfluß auf das berufliche Fortkommen zugeschrieben. Geht man zu den Kursgruppen über, bei denen eine *negative* Einschätzung überwiegt, so sind – abgesehen von vorzeitigem Abbruch der Ausbildung – Veranstaltungen ohne jeden schriftlichen Nachweis an erster Stelle zu nennen. Sie bringen, wie man den Äußerungen der Teilnehmer entnehmen kann, fast überhaupt keinen Nutzen für die Erwerbskarriere. Auch der Erhalt einer Teilnahmebestätigung wird, vor allem was das längerfristige berufliche Fortkommen anbetrifft, nicht als Hilfe angesehen. Außerdem erweist sich der Besuch von *Abend-* bzw. *Wochenendveranstaltungen* für die Beschäftigungsentwicklung unmittelbar nach Kursabschluß, also sowohl für die Erhaltung eines Arbeitsplatzes wie für die Erlangung einer neuen Beschäftigung, als kaum von Vorteil. Die *Kursdauer* betreffend läßt sich trotz des besonders günstigen Abschneidens der über viermonatigen Lehrgänge kein systematischer Zusammenhang mit der Bewertung durch die Teilnehmer erkennen.

¹⁵⁾ Die in der Untersuchung vorgenommene Aufgliederung der beruflichen Positionen erfolgt in Anlehnung an Erhebungen des Österreichischen Mikrozensus. Unterschieden wurden Hilfs- bzw. angelernte Arbeiter, Fach- bzw. Vorarbeiter/Meister, Hilfs- bzw. einfache Angestellte und mittlere Angestellte. Übergänge vom Hilfsarbeiter und Hilfsangestellten/einfachen Angestellten auf die beiden anderen Positionen wurden als beruflicher Aufstieg gewertet.

¹⁶⁾ Zur Beurteilung der Einkommensentwicklung der Teilnehmer wurde die durchschnittliche Einkommensentwicklung aller unselbständig Beschäftigten in Österreich im Erhebungszeitraum herangezogen. Die monatlichen Nettoeinkommen der unselbständig Beschäftigten sind zwischen dem ersten Halbjahr 1978 und dem ersten Halbjahr 1983 durchschnittlich um 25,6% gestiegen. Positive Abweichungen von dieser allgemeinen Entwicklung im Umfange von über 5% wurden als Erfolg gewertet.

¹⁷⁾ Für die Clusteranalyse mußte das primäre Erfolgskriterium „Entwicklung der Arbeitsmarktposition“ auf einer metrischen Skala abgebildet werden. Dabei wurde so vorgegangen, daß den einzelnen Typen der Veränderung des Risikostatus Werte entsprechend dem Stabilitätsbeitrag zugeordnet wurden. Kategorien, welche die nicht erfolgreichen Kursteilnehmer beschreiben, wurde einheitlich der Wert 0 zugewiesen. Den höchsten Wert (6) erhielten jene Teilnehmer, die in eine stabile und sichere Beschäftigung überführt werden konnten. Teilnehmer, die freiwillig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, wurden nicht berücksichtigt.

¹⁸⁾ Für die Zwecke der Clusteranalyse wurden die subjektiven Wirkungsindikatoren auf Basis einer Faktorenanalyse zu diesen zwei Indizes zusammengefaßt.

¹⁹⁾ Durch die Skalentransformation zu den genannten fünf Variablen entsteht bei der Durchführung der Clusteranalyse eine interne Gewichtung der Erfolgsindikatoren: „objektiver“ Erfolg wird etwas stärker gewichtet als „subjektiver“ Erfolg und innerhalb des objektiven Erfolges wird das primäre Kriterium etwas stärker gewichtet als die sekundären. Die Clusteranalyse selbst erfolgte in einem zweistufigen Verfahren: Zuerst wurde mit einem hierarchischen Algorithmus eine Zerlegung gesucht, welche interpretierbare Erfolgsmuster ergibt. Sodann wurde die Stabilität der Partition mit einem iterativen Algorithmus überprüft. Als Ergebnis dieses explorativen Verfahrens wurden fünf Erfolgsmuster gefunden.

3.3 Komplexe Erfolgsmuster

Zur Ermittlung der längerfristigen Wirkungen einer kursmäßigen Schulung wurden weiterhin mit Hilfe einer Clusteranalyse mehrdimensionale Erfolgsmuster erstellt. Mit der „Veränderung der beruflichen Position“¹⁵⁾ und der „Einkommensentwicklung“¹⁶⁾ fanden zwei zusätzliche objektive Wirkungsindikatoren Berücksichtigung. Darüber hinaus integriert dieses multivariate Auswertungsverfahren die objektive und subjektive Komponente der Wirkungsanalyse. In die Clusteranalyse gehen demnach die folgenden fünf Indikatoren ein: Entwicklung der Arbeitsmarktposition,¹⁷⁾ Veränderung der beruflichen Position, Einkommensentwicklung, subjektive Einschätzung von kurzfristigen und langfristigen Effekten des Kursbesuches auf die berufliche Laufbahn.¹⁸⁾ Auf dieser Basis ergaben sich fünf unterschiedliche Erfolgstypen.¹⁹⁾ Diese Typologie ist vor allem auch deshalb von Interesse, weil sie auf das Urteil der Teilnehmer gestützte Anhaltspunkte dafür liefert, inwieweit sich Veränderungen in der Erwerbsbiographie auf den Kursbesuch zurückführen lassen. Die *fünf Erfolgsmuster* können demnach wie folgt beschrieben werden:

- Für das erste Muster ist eine besonders günstige Entwicklung der Arbeitsmarktposition typisch. Hingegen ergeben sich so gut wie keine Verbesserungen der beruflichen Position und auch kaum überdurchschnittliche Einkommenszuwächse. Zugleich sind die beruflichen Kurz- und Langfristeffekte der Schulung aus der Sicht der Teilnehmer eher gering. Dieses Erfolgsmuster läßt sich so interpretieren, daß zwar die Entwicklung der Arbeitsmarktposition einen günstigen Verlauf genommen hat, daß dieser Befund aber kaum auf den Kursbesuch zurückgeführt werden kann.

- Das zweite Erfolgsmuster bildet hierzu gleichsam das Gegenstück. Die diesem zuzuordnenden Schulungsteilnehmer zeichnen sich, was die objektiven Effizienzkriterien betrifft, wiederum durch eine besonders positive Entwicklung der Arbeitsmarktposition aus. Zugleich liegen aber auch die Werte für die beiden subjektiven Wirkungskriterien deutlich über dem Durchschnitt. In diesem Falle läßt sich die günstige Arbeitsmarktentwicklung mit großer Wahrscheinlichkeit tatsächlich auch als Kurseffekt interpretieren.

- Das dritte Erfolgsmuster ist durch einen überdurchschnittlichen Einkommenszuwachs geprägt, ohne daß sich auch der Arbeitsmarktstatus oder die berufliche Position wesentlich verändert haben. Die Befunde der subjektiven Analyse sprechen nicht dafür, daß die günstige Einkommensentwicklung dem Kursbesuch zugeschrieben werden kann.

- Das vierte Erfolgsmuster ist dadurch gekennzeichnet, daß weder aus objektiver noch aus subjektiver Sicht positive Wirkungen erkennbar sind. Man kann die betroffenen Teilnehmer also als in jeder Hinsicht erfolglos einstufen.

- Das fünfte und letzte Erfolgsmuster weist die betroffenen Teilnehmer hinsichtlich der beiden sekundären Wirkungskriterien als besonders erfolgreich aus, während sich die Arbeitsmarktposition nicht wesentlich verbessert hat. Überdurchschnittliche Einkommenszuwächse können hier als Folge beruflichen Aufstiegs interpretiert werden. Da die betroffenen Teilnehmer auch davon ausgehen, daß die Schulung einen Langfristeffekt für ihre berufliche Entwicklung gehabt hat, kann wiederum ein Kurseffekt als Veränderungsimpuls angenommen werden.

Die Befunde der Clusteranalyse lassen erkennen, daß Teilnehmer, die dem ersten, dritten oder vierten Erfolgsmuster

zuzuordnen sind, durch ihre Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme in ihrer beruflichen Laufbahn nicht besonders gefördert worden sind. Sie unterscheiden sich zwar durch den Verlauf der Erwerbskarriere nach Abschluß des Kurses: während Geschulte, die dem ersten oder dritten Erfolgsmuster zuzurechnen sind, durchaus eine Stabilisierung ihrer Arbeitsmarktposition oder hohe Einkommenszuwächse erzielen konnten, ist das vierte Erfolgsmuster eher als Anzeichen für eine stagnierende Erwerbskarriere der Betroffenen anzusehen. Jedoch lassen auch die positiven Entwicklungen, wie aus den Meinungsäußerungen der Teilnehmer hervorgeht, nicht auf einen ursächlichen Beitrag der Schulungsmaßnahme zu dieser Veränderung schließen.

Ein Blick auf die Größenrelation der einzelnen Gruppen zeigt, daß dem vierten Cluster, in dem sich die in jeder Hinsicht erfolglosen Teilnehmer befinden, nur etwa 15% der Gesamtpopulation angehören. Auf die beiden anderen Erfolgsmuster, die durch geringe subjektive Wirkungszuschreibung gekennzeichnet sind, entfallen jeweils etwa 20% der Geförderten. Den Ergebnissen der Clusteranalyse zufolge hat die Schulungsmaßnahme demnach bei nicht ganz der Hälfte der Teilnehmer positive Auswirkungen auf die Erwerbskarriere gehabt, wobei es mehrheitlich zu einer günstigen Entwicklung der Arbeitsmarktposition kam.

Im Rahmen der *Subgruppenanalyse* nach *Personenmerkmalen* sollen zunächst nähere Aufschlüsse über jene Teilnehmergruppen gewonnen werden, deren Erwerbskarriere durch den Kursbesuch offensichtlich *keine positive Entwicklung* genommen hat (vgl. Tab. 4). Zu den Personen, die nach der Schulung keine beruflichen Verbesserungen erzielen konnten und selbst auch von der Wirkungslosigkeit der Maßnahme überzeugt sind, zählen vor allem in gastgewerblichen und in Berufen des Bausektors Tätige. Diese Befunde sind in erster Linie durch den hohen Anteil von Saisonarbeitskräften und instabil Beschäftigten beeinflusst, denen es nicht gelungen ist, berufliche Sicherheit zu erlangen. Auch unter den Teilnehmern, die ihre Lehrausbildung nicht abgeschlossen haben, vom Arbeitsamt zum Kursbesuch angehalten wurden, bei denen mit dem Eintritt in die Schulungsmaßnahme eine Überbrückungsfunktion verbunden war oder die sich bildungsmäßig nicht interessiert zeigten, ist der Anteil erfolgloser Schulungsbesucher besonders groß.

Trotz einer eher durchschnittlichen objektiven Erfolgsbilanz müssen aufgrund der Befunde der Clusteranalyse auch die 20- bis 24-jährigen Teilnehmer, Geschulte mit einem Lehrabschluß, der ursprünglich beruflich auch verwertet werden konnte, in graphischen und in Büroberufen Beschäftigte und Personen mit nicht allzu großer Bildungsmotivation in den Kreis jener Schulungsbesucher einbezogen werden, deren beruflicher Werdegang durch den Eintritt in die Weiterbildungsmaßnahme nur selten gefördert wurde. Ausschlaggebend ist hier, daß in diesen Teilnehmergruppen der Anteil derer, die ihre günstige Erwerbs- bzw. Berufssituation auf den Kursbesuch zurückführen, relativ gering ist.

Zu den Teilgruppen, die die Clusteranalyse als vergleichsweise *erfolgreich* ausweist, zählen weibliche und ältere Schulungsbesucher, Teilnehmer mit Pflichtschulabschluß und solche mit höherer Schulbildung sowie in Metall-/Elektro- und in Hilfsberufen Tätige. Für eine solche Einstufung ist der jeweils relativ hohe Anteil jener Teilnehmer ausschlaggebend, die eine positive Entwicklung ihres Arbeitsmarktsstatus dem Kursbesuch zuschreiben. Unter den in Metall-/Elektroberufen und in Hilfsberufen Tätigen gibt es außerdem noch eine größere Anzahl von Geförderten, die ihren

Tabelle 4: Prozentuelle Verteilung auf komplexe Erfolgsmuster nach Personen- und Kursmerkmalen¹⁾

	Cluster				
	1	2	3	4	5
Insgesamt	20	24	22	16	17
<u>Geschlecht</u>					
Männer	19	19	25	18	20
Frauen	24	37*	14*	13	11*
<u>Alter</u>					
15–19 Jahre	31*	29	8	14	9*
20–24 Jahre	19	17*	29*	16	20
25–34 Jahre	17	21	22	20	20
35–44 Jahre	18	31*	16*	17	17
45–54 Jahre	16	36*	16*	15	16
<u>Erstausbildung</u>					
Pflichtschule	19	30*	15*	16	19
Lehrabbruch	16	18*	21	23*	22
Lehre nicht verwertet	21	25	21	11	22
Lehre verwertet	19	18*	32*	19	13
Mittlere Schule	26*	26	14*	16	17
Höhere Schule	29*	44*	15*	5*	8*
<u>Berufsgruppe²⁾</u>					
Bauberufe	13	18	29	33*	7*
Metall-/					
Elektroberufe	13	26*	27	6*	28*
Graphische Berufe	33*	22	24	19	2*
Hilfsberufe	0*	28*	28	11*	33*
Büroberufe	33*	11*	41*	4*	15
Gastgewerbliche Berufe	0*	5*	23	59*	14
<u>Anstoß zum Kursbesuch</u>					
Betrieb	17	28	25	9*	21
Eigeninitiative	17	24	24	13	23*
Arbeitsamt	24	21	20	25*	11*
<u>Bildungsmotivation</u>					
Hoch	17	28	22	13	20
Mittel	26*	23	25	16	10*
Niedrig	28*	10*	13*	38*	10*
<u>Schulungsziel</u>					
Aufstieg	15	24	33*	11	16
Überbrückung	23	22	18	26*	11*
Wechsel/Umschulung	18	25	25	13	18
Unspezifisch	23	26	14*	15	21
<u>Kursabschluß</u>					
Staatliche Fachprüfung	13*	28	23	8*	30*
Prüfungszeugnis	21	33*	22	8*	17*
Teilnahmebestätigung	20	20	24	24*	12
Kein Nachweis	20	14*	19	42*	6*
Abbruch	48*	6*	15*	28*	4*
<u>Kursart</u>					
Tageskurs	19	28	21	17	16
Abend-/Wochenendkurs	26*	14*	28*	10*	22
<u>Kursdauer</u>					
Bis 2 Wochen	19	28	28*	10*	16
2 bis 4 Wochen	20	18*	23	29*	11*
1 bis 4 Monate	22	25	18	16	18
Über 4 Monate	19	23	11*	11	36*

¹⁾ Die Clusterung basiert aus programmtechnischen Gründen nicht auf der sonst zugrundeliegenden Gesamtstichprobe, sondern auf einer mittels Zufallsgenerator reduzierten Anzahl von 817 Fällen.

²⁾ Die Beschränkung auf dauerhaft in der gleichen Berufsgruppe beschäftigte Personen führt zu einer reduzierten Stichprobe und dementsprechend anderen Durchschnittswerten als Bezugsbasis für die Kennzeichnung signifikanter Abweichungen für einzelne Berufsgruppen.

*) Differenz zum jeweiligen Gesamtanteil größer als fünf Prozentpunkte.

beruflichen Aufstieg und damit einhergehende finanzielle Vorteile mit dem Kursbesuch in Verbindung bringen.

Wiederum steht das durch die Clusteranalyse vermittelte Bild teilweise in einem gewissen Widerspruch zu den vorher auf Basis der objektiven und subjektiven Teilanalysen gewonnenen Befunden. Eine Gegenüberstellung der verschiedenen Ergebnisse läßt vermuten, daß aufstiegsorientierte und an einer Weiterbildung sehr interessierte Teilnehmer sowie vom Betrieb zur Weiterbildung veranlaßte oder selbst initiativ gewordene Schulungsbesucher in ihrer subjektiven Einschätzung die Auswirkungen der Weiterbildung auf ihr berufliches Fortkommen nicht selten überschätzen. Andererseits verdeckt das insgesamt eher negative Urteil über den Kursbesuch, das die subjektive Wirkungsanalyse für die jüngsten Teilnehmer und für Absolventen mittlerer Schulen ermittelt hat, daß es auch in diesen beiden Teilgruppen eine größere Anzahl von Geförderten gibt, die reale Verbesserungen ihrer Erwerbsituation dem Kursbesuch zuschreiben.

Bei einer Subgruppenanalyse nach *Kursmerkmalen* werden schließlich wesentliche Befunde der vorangegangenen Untersuchungsschritte durch die Clusteranalyse bestätigt.

4. Der Einfluß unterschiedlicher Rahmenbedingungen

Aus der eingangs skizzierten generellen Verschlechterung der Arbeitsmarktlage während der Beobachtungsperiode folgt zunächst, daß sich die Chance auf autonome berufliche Verbesserungen für Arbeitnehmer generell reduziert hat. Ohne dies für jeden Einzelfall behaupten zu wollen, wird schon allein dadurch die Erklärung von positiven Veränderungen der Erwerbsbiographie im Anschluß an die Schulungsmaßnahme als einer endogenen, ohne ursächlichen Beitrag des Kursbesuches eingetretenen Entwicklung weniger wahrscheinlich. Darüberhinaus konnte wenigstens für einige der in Frage kommenden Faktoren geprüft werden, inwieweit spezifische Rahmenbedingungen Einfluß auf die Ergebnisse der Wirkungsanalyse nehmen (vgl. Tab. 5).

Ganz offensichtlich ist, daß einschneidende *Lebensereignisse* mit negativen Effekten für den Verlauf der Erwerbskarriere der betroffenen Teilnehmer verbunden sind. Unter ihnen ist, wie die Clusteranalyse zeigt, der Anteil der Geschulten ohne jedes Erfolgsmoment besonders hoch. Andererseits sind Schulungsbesucher mit einer günstigen Entwicklung der Arbeitsmarktposition, die zugleich von einer Kurswirkung überzeugt sind, deutlich unterrepräsentiert. Aus dieser Subgruppe haben Geschulte, wenn sie vor dem Kurs in einem Arbeitsverhältnis standen, des öfteren Beschäftigungsprobleme und es treten, sofern sie arbeitslos waren, vermehrt Schwierigkeiten bei einer gewünschten Rückkehr ins Arbeitsleben auf. Abgerundet werden diese Befunde durch die Ergebnisse der subjektiven Analyse. Ein Kursbesuch kann, nach Ansicht der von einem einschneidenden Lebensereignis Betroffenen, kaum zur Absicherung eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses beitragen und eine

Tabelle 5: Prozentuelle Verteilung auf komplexe Erfolgsmuster nach unterschiedlichen Rahmenbedingungen

	Cluster				
	1	2	3	4	5
Insgesamt	20	24	22	16	17
<i>Lebensereignis</i>					
Ja	16	15*	28*	26*	15
Nein	21	26	21	16	17
<i>Regionale Arbeitsmarktsituation¹⁾</i>					
Günstig	15	23	19	19	24*
Verschlechterung	23	27	21	14	15
Ungünstig	19	22	24	19	16
<i>Berufliche Arbeitsmarktsituation</i>					
Günstig	22	21	16*	20	22
Schwankend	22	23	25	10*	21
Ungünstig	18	28	23	18	13
<i>Betriebsgröße/ Beschäftigtenzahl¹⁾</i>					
1 bis 9	13	13*	24	22	29*
10 bis 99	16	20	29	21	14*
100 bis 499	20	18	26	13	23
500 und mehr	20	27*	22	9*	23

¹⁾ Wegen fehlender Angaben reduzierte Stichprobe und dementsprechend andere Durchschnittswerte als Bezugswerte.

^{*)} Differenz zum jeweiligen Gesamtanteil größer als fünf Prozentpunkte.

längerfristige Verwertung des Erlernten wird ebenso vielfach negiert. Auch die Gesamtbewertung der Schulungsmaßnahme fällt in diesen Fällen selten positiv aus. Dies wiederum ist deswegen plausibel, weil im Gesamturteil auch zum Ausdruck kommt, inwieweit die Teilnehmer die von ihnen im Zusammenhang mit dem Kursbesuch angestrebten Ziele als erreicht ansehen.

Eindeutige Hinweise auf eine systematische Beeinflussung der durch die Schulung erzielten Wirkungen ergeben sich auch bei Berücksichtigung der *Größe der Betriebe*, in denen die bildungsmäßig Geförderten nach Abschluß des Kurses beschäftigt sind. Es bestätigt sich die vielfach vertretene These, daß Erwerbskarrieren tendenziell in Großbetrieben stabiler und Arbeitsplätze sicherer sind als in Kleinbetrieben. So finden sich, wendet man sich den Ergebnissen der Clusteranalyse zu, in Betrieben mit über 500 Beschäftigten kaum erfolglose Teilnehmer. Auch ist eine größere Anzahl von Geschulten, die auf eine günstige Entwicklung ihrer Arbeitsmarktposition zurückblicken können, der Meinung, der Schulungsbesuch habe hierzu entscheidend beigetragen. Personen, die in einem Betrieb mit weniger als 10 Mitarbeitern tätig sind, bereitet es dagegen größere Schwierigkeiten, stabil beschäftigt zu bleiben; andererseits gelingt es ihnen relativ selten, aus einem gefährdeten oder saisonalen Beschäftigungsverhältnis in eine stabile Dauerbeschäftigung überzuwechseln. Auch die Befunde der subjektiven Analyse passen in das Gesamtbild. So sehen Teilnehmer, die in größeren Betrieben tätig sind, im Kursbesuch besonders häufig eine große Hilfe für den beruflichen Neueinstieg. Das entspricht der Erfahrung, daß bei der Personalrekrutierung in Großbetrieben verstärkt formale Kriterien, wie sie etwa Zertifikate über eine erfolgreich absolvierte Fortbildung darstellen, Aufmerksamkeit geschenkt wird.

Wendet man sich der Entwicklung regionaler und beruflicher *Teilarbeitsmärkte* zu,²⁰⁾ die innerhalb des fünfjährigen Beobachtungszeitraumes stattgefunden hat, so läßt sich aus

²⁰⁾ Die Regionaltypologie basiert auf einer Klassifikation sämtlicher Arbeitsamtsbezirke nach der Arbeitsmarktsituation zwischen 1978 und 1982 sowie nach dem Gebietstyp. Die Trennlinie für die Einstufung in einen durchgängig günstigen, einen durchgängig ungünstigen oder einen Arbeitsmarkttyp mit negativem Trendbruch 1981 liegt beim Wert 3 für das Verhältnis von registrierten Arbeitslosen zur Zahl der gemeldeten offenen Stellen. Die Berufstypologie umfaßt ebenfalls drei Kategorien, nämlich Berufsgruppen mit kontinuierlich günstiger Stellenandrangsziffer, solche mit durchgängig ungünstiger sowie eine Mischkategorie. Die Grenzziehung für die Typenzuordnung wurde in diesem Fall bei einem 1:1 Verhältnis von registrierten Arbeitslosen und offenen Stellen vorgenommen.

den vorliegenden Befunden eine zusätzliche Unterstützung für die Annahme eigenständiger Effekte der Fortbildung ableiten. Nur bei einer systematischen Korrelation von günstigen Teilarbeitsmärkten und positiven Wirkungsbefunden wäre von einer Dominanz externer Effekte gegenüber der Schulungswirkung auszugehen. Keiner der verschiedenen Untersuchungsschritte führt zu einem solchen Befund.

Insgesamt läßt sich der Schluß ziehen, daß die Ergebnisse der Subgruppenanalyse durch Unterschiede in den Rahmenbedingungen nur wenig beeinflusst werden. Als für die weitere Erwerbskarriere hinderlich bzw. weniger förderlich erweisen sich das Auftreten zentraler Lebensereignisse und eine Tätigkeit in Kleinbetrieben. Wer dagegen nach dem Kursbesuch in Großbetrieben beschäftigt ist, zieht daraus für sein berufliches Fortkommen gewisse Vorteile.

4. Zusammenfassung

Im Zentrum des Beitrags steht die Analyse der personenbezogenen Langfristeffekte beruflicher Fortbildung im Rahmen der österreichischen Arbeitsmarktförderung. Die Ergebnisse basieren auf der standardisierten Befragung einer repräsentativen Stichprobe von Teilnehmern, die fünf Jahre zuvor in Auftragsmaßnahmen der Arbeitsmarktverwaltung geschult worden sind. Eine Überprüfung der kausalen Zurechenbarkeit der durch einen Vorher/Nachher-Vergleich festgestellten Wirkungen erfolgte auf zweigleisige Art: einerseits über Einschätzung des ursächlichen Beitrags der Kursabsolvierung auf verschiedenen Wirkungsdimensionen durch die Geschulten selbst; andererseits durch Kontrolle einer Reihe von potentiellen Einflußfaktoren als Ausdruck unterschiedlicher Rahmenbedingungen.

Die wichtigsten Ergebnisse sind:

- (1) Die Überprüfung der *Zielgruppenerreicherung* zeigte, daß die Rekrutierungspraxis hinter der schon in der zweiten Hälfte der siebziger Jahre erfolgten programmatischen Umorientierung auf die Funktion der Beschäftigungssicherung hinterherhinkte. Während Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit unmittelbar Bedrohten von der Zielsetzung her eindeutig Priorität eingeräumt wurde, stellten diese beiden Teilnehmerkategorien noch im Ausbildungsjahr 1978/79 eine Minderheit dar. Nicht ganz die Hälfte der Geschulten entsprach den vier wichtigsten Kriterien einer Prioritätenliste für die Beurteilung von Beihilfebegehren. Obwohl zu diesem Zeitpunkt die Lage der Jugendlichen an Arbeitsmarkt noch wenig problematisch war, wurden diese in hohem Ausmaße in Schulungsmaßnahmen einbezogen. Ältere Arbeitnehmer und Langzeitarbeitslose fanden vergleichsweise wenig Berücksichtigung.
- (2) Trotz der zwischen Eintritt in die Maßnahme und Erhebung erfolgten gravierenden Verschlechterung der Arbeitsmarktlage ist ein beträchtlicher *Anstieg der Beschäftigungsquote* unter den Programmteilnehmern festzustellen. Insgesamt können die Beschäftigungswirkungen allerdings schon allein deshalb nur einen bescheidenen Beitrag zur Verringerung von Arbeitsmarktproblemen leisten, da die jährlichen Neueintritte kaum 1% der Erwerbstätigen überschreiten.

(3) Berücksichtigt man die jeweils unterschiedlichen Problemlagen, so ist eine *längerfristige berufliche Eingliederung* von Arbeitskräften, die vor dem Kurs ungewollt beschäftigungslos waren, verhältnismäßig gut gelungen; etwa zwei Drittel dieser arbeitslosen Teilnehmer waren fünf Jahre nach der Maßnahme beschäftigt. Von den Geschulten, die vor dem Kurs stabil und sicher beschäftigt waren, konnten ebenfalls etwa 70% diese günstige Arbeitsmarktposition halten. Die Stabilisierung von gefährdeten Beschäftigungsverhältnissen und vor allem die Aufgabe von Saisonbeschäftigung stellen dagegen Zielsetzungen dar, die sich durch die Weiterbildungsmaßnahmen weniger gut verwirklichen ließen.

(4) Dem *Urteil der Teilnehmer* zufolge stellen Schulungsmaßnahmen eine bedeutsame Hilfe für den Einstieg ins Berufsleben dar. Für die Fortführung einer aufrechten Beschäftigung wird ein Kursbesuch dagegen sehr viel seltener als hilfreich erachtet. Auch die längerfristige berufliche Entwicklung wird von der Absolvierung einer Schulungsmaßnahme offensichtlich weniger stark beeinflusst, was auch dadurch zum Ausdruck kommt, daß nur etwa jeder zweite Teilnehmer eine dauerhafte Verwertbarkeit der im Kurs erworbenen Kenntnisse als gegeben ansieht. Die Gesamtbeurteilung der Schulung fällt auf breiter Basis positiv aus.

(5) Die clusteranalytische Integration subjektiver und objektiver Indikatoren zu *komplexen Erfolgsmustern* liefert auf das Urteil der Teilnehmer gestützte Anhaltspunkte für das Ausmaß des ursächlichen Beitrags der Fortbildung zur Veränderung der Arbeitsmarktlage der Geschulten: demnach hat die Förderung in Form beruflicher Fortbildung die Erwerbskarriere von knapp der *Hälfte der Kursteilnehmer* wesentlich in *positiver* Weise verändert, wobei Verbesserungen der Arbeitsmarktposition gegenüber beruflichem Aufstieg mit entsprechenden einkommensmäßigen Verbesserungen überwiegen.

(6) Es zeigt sich, daß die Befunde der drei Teilschritte der Wirkungsanalyse auf *Subgruppenebene* relativ gut miteinander verträglich sind. Die auf Personenmerkmale bezogene Subgruppenanalyse läßt erkennen, daß der Anteil derer, die aus dem Kursbesuch Vorteile für die Entwicklung ihrer Erwerbskarriere ziehen, unter weiblichen und älteren Schulungsbesuchern, Teilnehmern mit Pflichtschulabschluß und mit höherer Schulbildung sowie unter den in Metall-/Elektro- und in Hilfsberufen Tätigen vergleichsweise hoch ist. Von den Kursen erweisen sich jene mit den qualifiziertesten Abschlüssen und der längsten Dauer als besonders förderlich für berufliches Fortkommen.

(7) Um die kausale Zurechenbarkeit von Veränderungen der beruflichen Lage nicht nur an der subjektiven Beurteilung festzumachen, wurde auch der *Einfluß unterschiedlicher Rahmenbedingungen* untersucht. Eine systematische Verzerrung der ermittelten Wirkungen durch unterschiedliche Teilarbeitsmarktbedingungen ist nicht gegeben, wohl aber eine Begünstigung der nach der Maßnahme in Großbetrieben beschäftigten Kursbesucher gegenüber jenen in Kleinbetrieben. Zentrale individuelle Lebensereignisse mit Auswirkungen auf den Berufsverlauf sind andererseits als ein Faktor zu berücksichtigen, der bei den Betroffenen die Effekte der Fortbildung beeinträchtigt.